GRATIS / DONASI

HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN

DAN PANDUAN PENGORGANISIRAN PEKERJA

Kita, kelas pekerja, yang menjalankan roda kehidupan. Kita pekerja rumah sakit yang merawat orang-orang kaya, padahal obat diproduksi oleh buruh pabrik obat yang diupah murah. Kita yang memproduksi solar panel mahal sementara batubara dijual murah untuk PLTU yang polusinya membunuh ribuan orang demi keuntungan pengusaha nasional yang memenangkan Pemilu. Kita pekerja konstruksi yang membangun gedung raksasa milik para 4 orang terkaya yang kekayaannya setara dengan 100 juta orang Indonesia. Kita yang memasak makanan mereka, yang menjaga mereka ketika tertidur, yang menjahit pakaian, menjalankan roda-roda mesin di pabrik, menjaga kekayaan mereka di bank-bank, mengajarkan anak-anak. Kita bisa menghentikan ketidakadilan ini. Menghentikan roda kehidupan dan mengarahkannya ke jalan yang benar. Kesehatan untuk semua orang. Keamanan untuk semua orang. Pangan, pakaian dan perumahan untuk semua orang. Menyelesaikan krisis ekologi bumi dan memastikan ruang bagi setiap yang hidup. Kita bisa melakukannya sendiri dengan otonomi, gotong-royong dan solidaritas. Kekuatan ada di tangan kita.

KITA MAMPU, JIKA MAU, MEMECAT PARA MAJIKAN.
JANGAN BERMAIN-MAIN DENGAN KELAS PEKERJA!

APA ITU PEKERJA ATAU BURUH?

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Di Indonesia, pemerintah Orde Baru mencoba memecah-belah gerakan pekerja dengan memberikan pengertian yang berbeda antara "buruh" dengan "karyawan". "Buruh" ditujukan kepada pekerja industri, sementara "karyawan" dipahami sebagai pegawai kantoran yang non-industri. Dengan memecah-belah gerakan pekerja, Golongan Karya membangun pemahaman bahwa "karyawan" adalah kelas menengah atau pekerja yang posisinya lebih terhormat ketimbang "buruh". Padahal, **dalam sistem perbudakan upah modern, baik pekerja industri maupun pekerja kantoran, pada dasarnya adalah sama-sama buruh atau pekerja.**

Dalam pengertian ekonomi, pekerja (*proletariat*) adalah siapapun yang hanya dapat menjual tenaga (atau tubuh) mereka demi menjalankan alat-alat produksi yang hanya dimiliki oleh segelintir pemodal (*borjuis*). Alat-alat produksi ini termasuk mesin-mesin, pabrik-pabrik atau lahan-lahan perkebunan.

CONTOH-CONTOH PEKERJA

- Pekerja seks komersial (PSK),
- Pekerja rumah tangga/domestik (PRT),
- Pekerja migran (TKI),
- Pekerja keamanan,
- Pekerja kantoran/pekerja kerah putih,
- Pekerja pendidikan (guru dan dosen),
- Pekerja jasa/toko,
- Pekerja medis,
- Pekerja paruh waktu (*precariat worker*).

Tiga pekerja yang pertama adalah pekerja yang umumnya didominasi oleh perempuan yang sangat rentan dan sering diabaikan hak-haknya. Mereka kerap mendapatkan pelecehan seksual dari majikan, menerima tindak kekerasan serta tanpa perlindungan dan tidak memiliki hak apapun. PSK dan PRT juga mendapatkan stigma negatif dari masyarakat serta direndahkan martabatnya.

Solidaritas antar pekerja perempuan perlu dibangun untuk melawan seluruh ketidakadilan dan memperjuangkan hak-haknya. Booklet ini akan membahas beberapa hak pekerja perempuan yang telah terdapat dalam undang-undang. Tetapi pemerintah belum tentu dapat menjamin penerapannya, dan masih ada banyak lagi hak yang perlu diperjuangkan bersama-sama.

HAK KESETARAAN UPAH

Rata-rata penghasilan pekerja Indonesia:
Rp 2.829.130

Tetapi ada kesenjangan rata-rata upah:

Laki-laki	Perempuan
Rp 3.064.920	Rp 2.398.674

Keadaan Angkatan Kerja Indonesia
Agustus 2018
Badan Pusat Statistik (BPS)

Padahal kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan sudah di atur dalam Peraturan Pemerintah:
"Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya."

Peraturan Pemerintah RI No.8/1981 tentang Perlindungan Upah

TIDAK BOLEH ADA PEMOTONGAN UPAH:

Selain itu, terkait upah nabi *Shallallahu'alaihi Wasallam* bersabda:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering"
(HR. Ibnu Majah, Shahih)

Dan di Alkitab ada tertulis:

Janganlah engkau memeras sesamamu manusia dan janganlah engkau merampas; janganlah kau tahan upah seorang pekerja harian sampai besok harinya.
(Imamat 19:13)

HAK CUTI HAID

"Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid."

Pasal 81 ayat (1) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

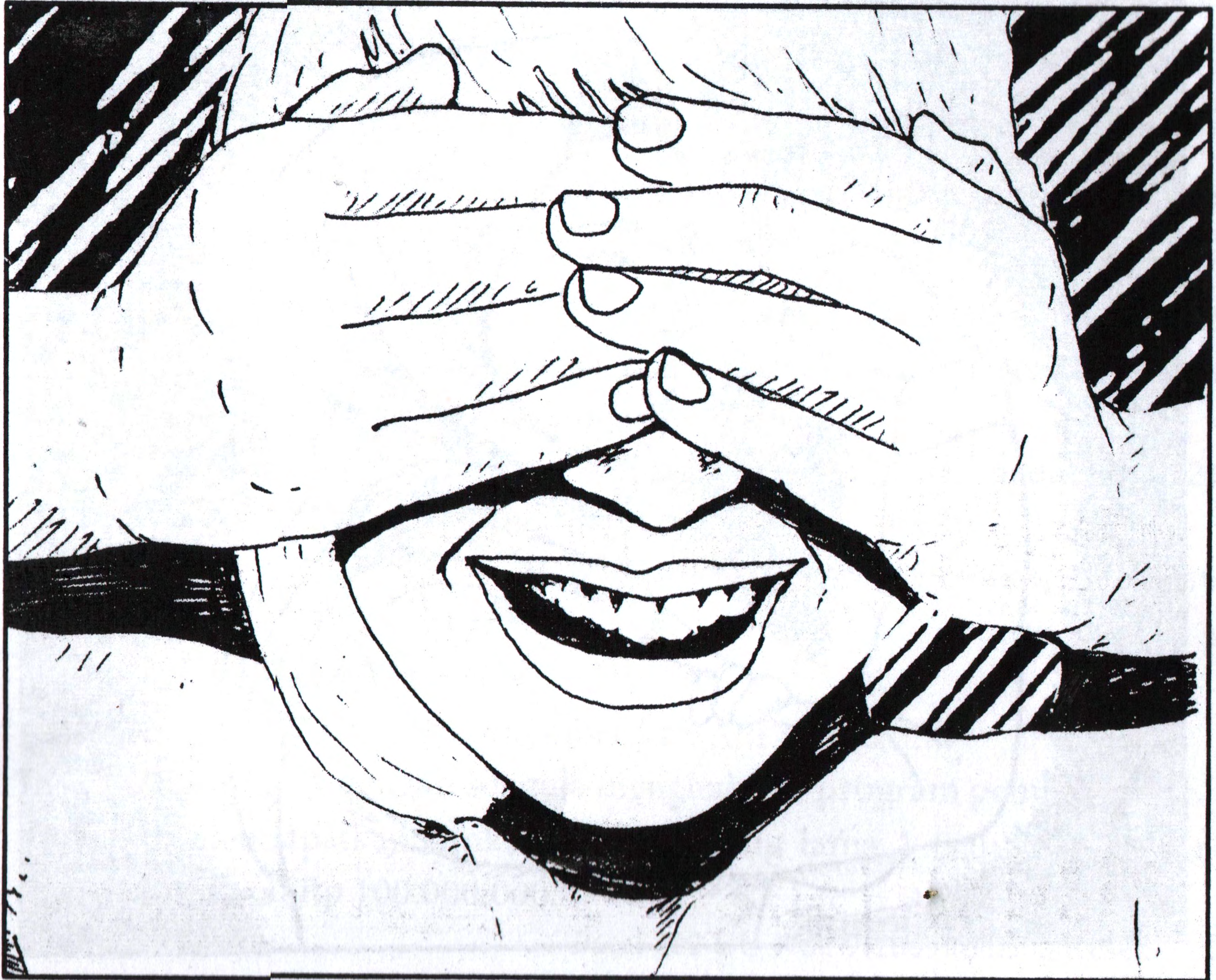
"Tidak dibenarkan untuk mewajibkan pekerja, buruh perempuan menyertai setiap cuti haid dengan surat dokter apalagi cek fisik, kecuali jika memiliki kelainan menstruasi yang berkepanjangan."

Penjelasan Pasal-Pasal UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

TIDAK BOLEH ADA PEMOTONGAN UPAH:

"Pengusaha juga wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.".

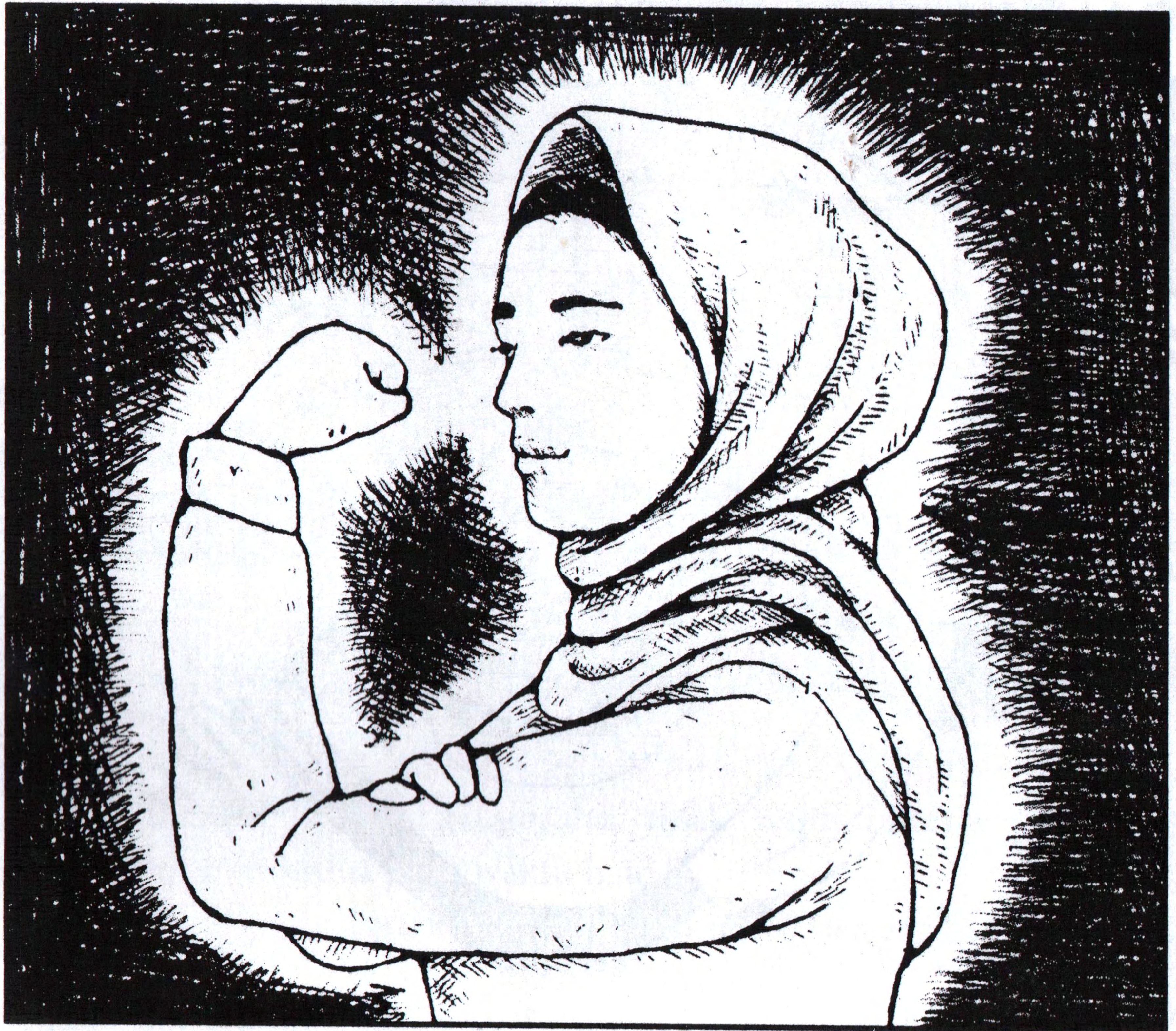
Pasal 93 ayat (2) huruf b UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

HAK TIDAK DI-PHK KARENA 'KURANG CANTIK'

"Perusahaan dilarang melakukan PHK kepada karyawan dengan alasan karena kurang 'kurang cantik' (kondisi fisik)."

Pasal 153 ayat 1 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

"PHK atas alasan tersebut batal demi hukum (dianggap tidak pernah terjadi) dan perusahaan diwajibkan mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan."

Pasal 153 ayat 2 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

HAK BEKERJA TANPA DISKRIMINASI

Setiap orang bebas memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.

Pasal 22 ayat 1 UU No.39/1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)

Tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, disabilitas dan aliran politik kepada tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan dan kepada pekerja/buruh dalam perlakuan di tempat kerja. Tidak boleh ada pemecatan karena pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

Pasal 5, 6, dan 153 serta penjelasannya
Dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

HAK MENYUSUI SAAT BEKERJA

"Pekerja/buruh perempuan yang anak masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja."

Pasal 83 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Setiap bayi berhak mendapatkan ASI Eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis,
2. Selama pemberian ASI, pihak keluarga, pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus,
3. Penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan di tempat sarana umum.

Pasal 128 UU No.39/2009 tentang Kesehatan

SANKSI PERUSAHAAN:

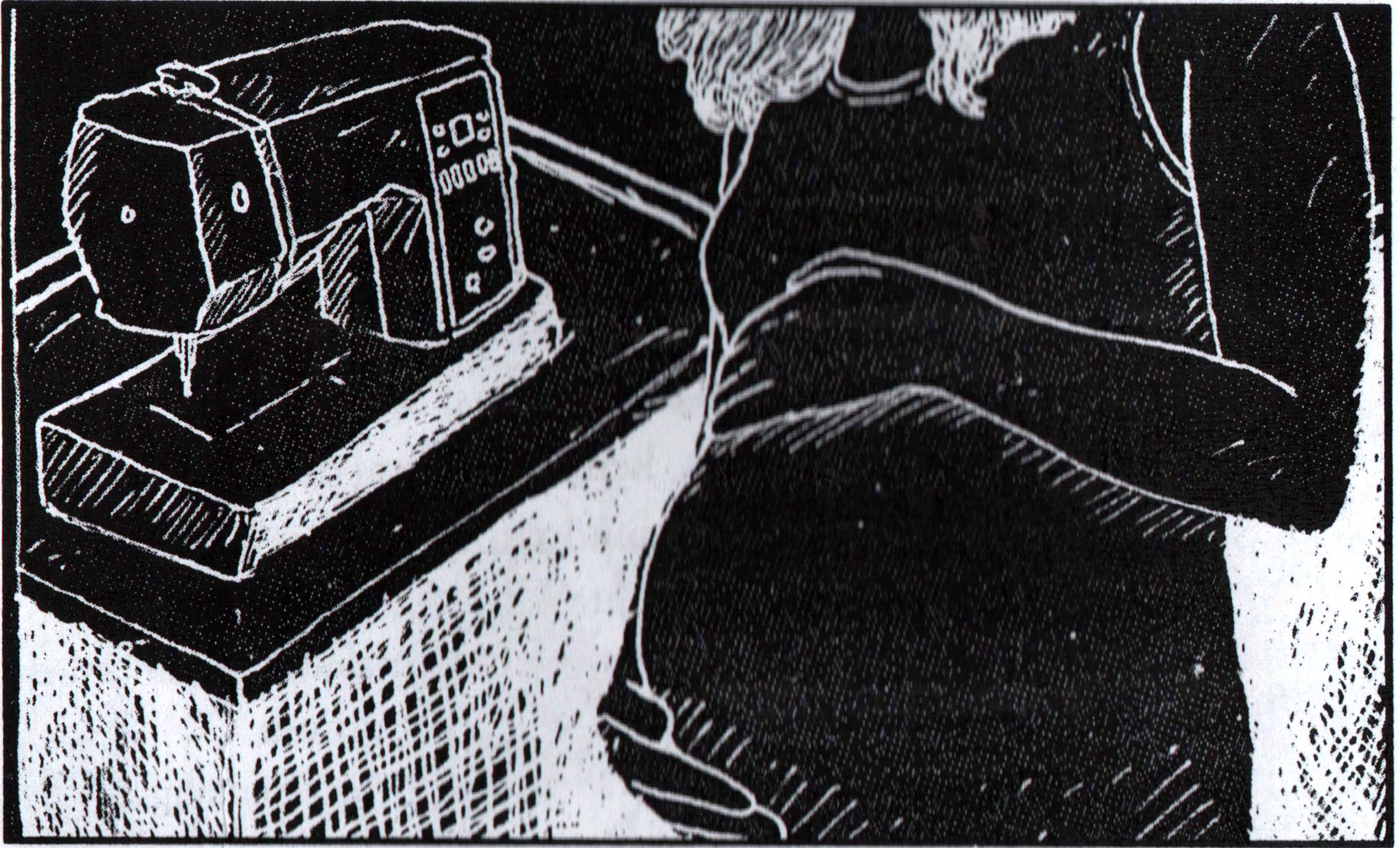
Sanksi bila menghalangi ibu memberikan ASI eksklusif:

"Setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian ASI eksklusif, mendapatkan sanksi penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda maksimal Rp 100.000.000."

Pasal 200 UU No.39/2009 tentang Kesehatan

Kita para perempuan harus merebut posisi kita tanpa harus mengemis untuk mendapatkannya.

~ Louise Michel ~

HAK CUTI HAMIL DAN MELAHIRKAN

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

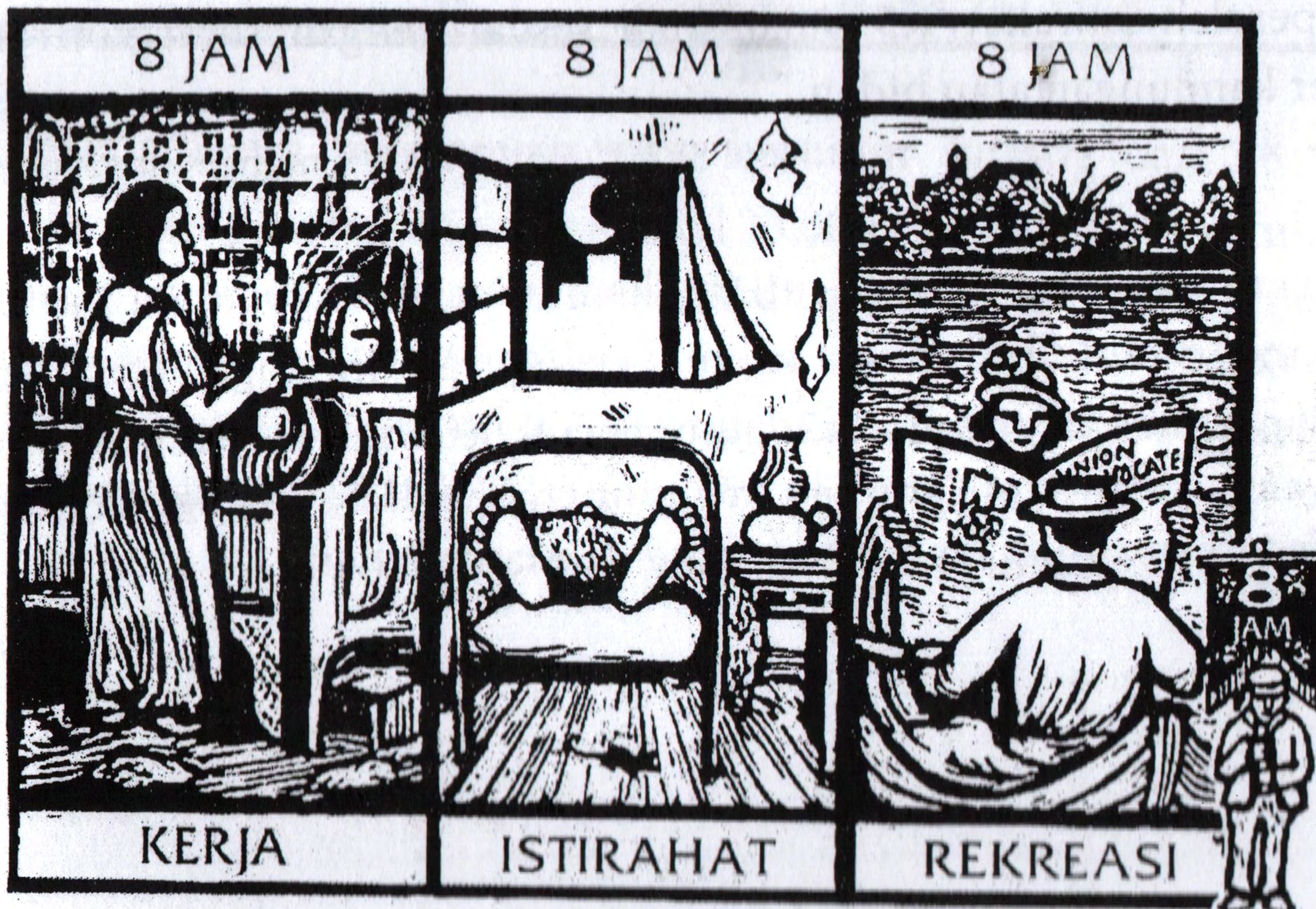
Pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 82 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan lebih lanjut diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

PERLAKUAN ATAU FASILITAS PEKERJA PEREMPUAN HAMIL:

1. Dibebaskan dari pekerjaan yang dapat merugikan kesehatan ibu dan bayi.
2. Dibebaskan dari pemutusan hubungan kerja.
3. Dibebaskan dari jam kerja lembur, terutama pada jam kerja malam pukul 23.00 sampai pukul 07.00.
4. Tunjangan kesehatan yang mencakup perawatan sebelum, saat dan sesudah kelahiran, serta perawatan rumah sakit jika diperlukan.
5. Dijamin haknya untuk kembali ke jabatan semula dengan upah yang sama setelah selesai cuti melahirkan.
6. Diberi hak lebih untuk waktu istirahat atau pengurangan jam kerja untuk menyusui anaknya setelah melahirkan.
7. Durasi waktu dan pengurangan jam kerja yang diberikan untuk ibu menyusui, sedikitnya satu atau lebih jeda saat jam kerja berlangsung.

Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) No.183
Perlindungan Maternitas Tahun 2000

PERUSAHAAN DILARANG MELAKUKAN PHK KARENA:

- Alasan belum diketahui atau sudah diketahui hamil,
- Memotong upah pokok akibat cuti hamil/melahirkan,
- Mengurangi jatah cuti tahunan akibat cuti hamil/melahirkan,
- PHK karena pekerja perempuan menikah, keguguran, atau menyusui bayi.

Pasal 153 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

SANKSI TIDAK MEMENUHI HAK CUTI HAMIL:

"Perusahaan yang tidak memberi cuti hamil/melahirkan termasuk ke dalam tindak pidana kejahatan, yang sanksinya adalah pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)."

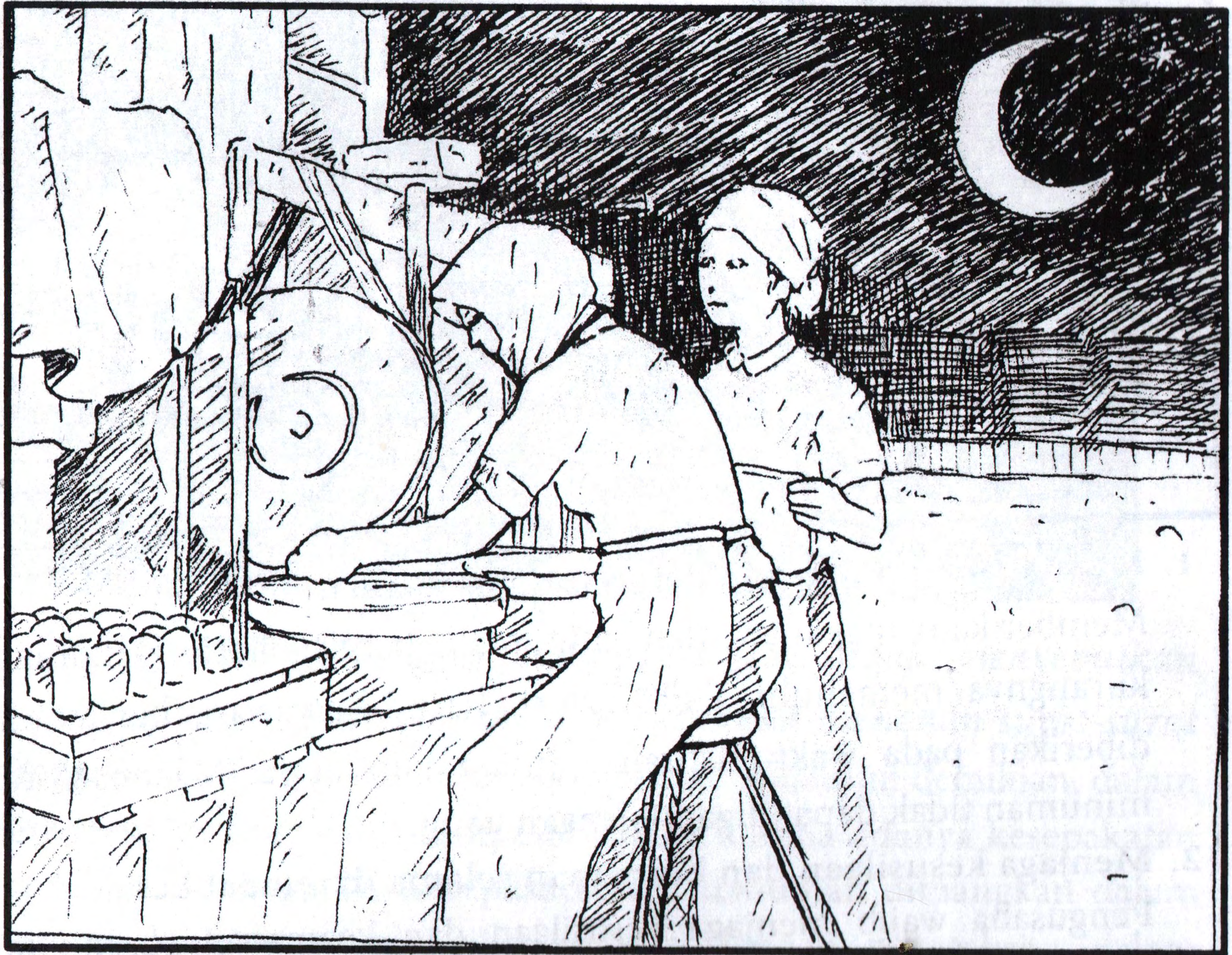
Pasal 185 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

HAK PASKA KEGUGURAN

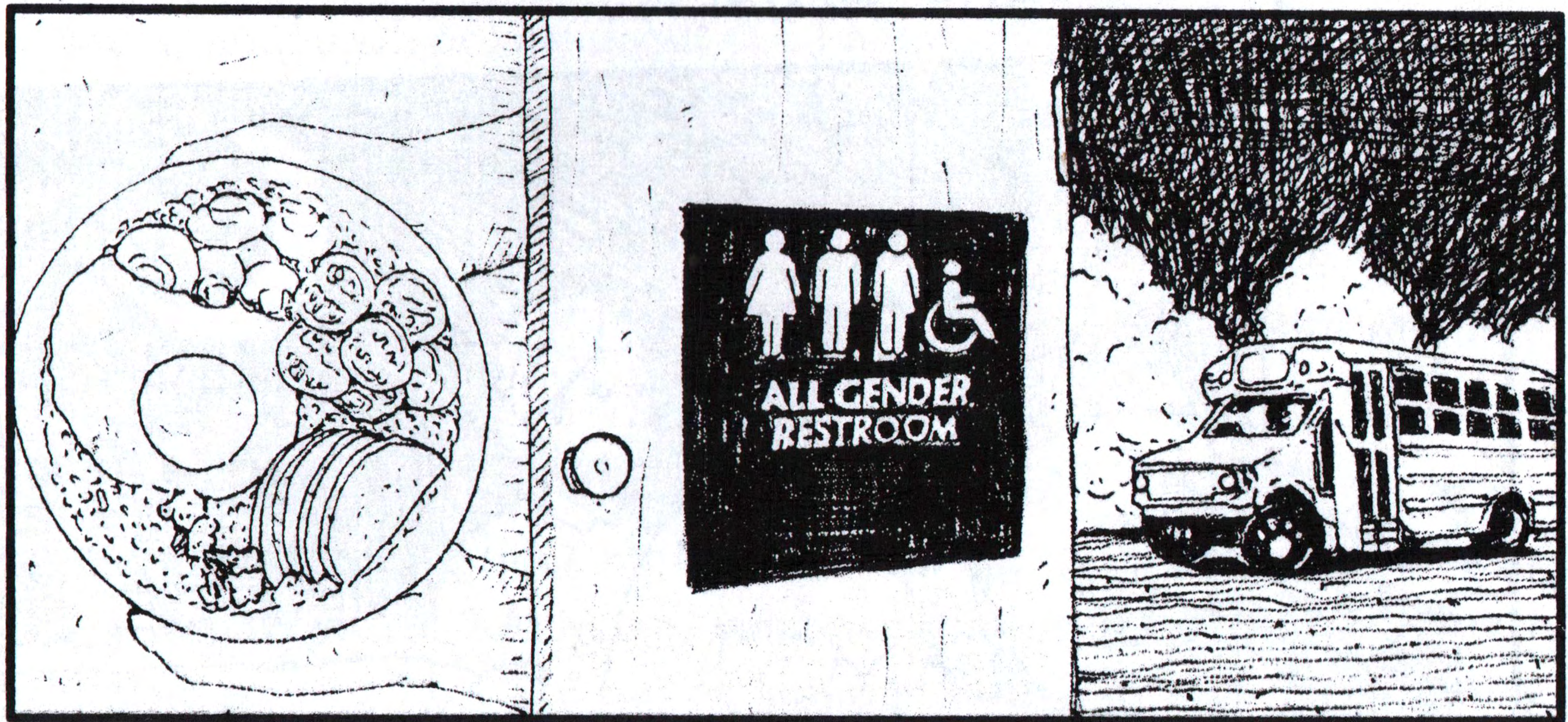
"Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan."

Pasal 82 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Karena di luar rencana, hak cuti ini diambil pasca-keguguran. Karyawan yang mengambil hak libur karena keguguran ini juga tetap berhak mendapatkan upah penuh dari perusahaan. Sedangkan bagi pekerja laki-laki yang istrinya melahirkan maupun mengalami keguguran berhak mendapatkan cuti di bawah tanggungan selama 2 hari.

ATURAN JAM KERJA MALAM BAGI PEKERJA PEREMPUAN:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
2. Perempuan dilarang memperkerjakan pekerja hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, apabila berkerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pasal 76 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

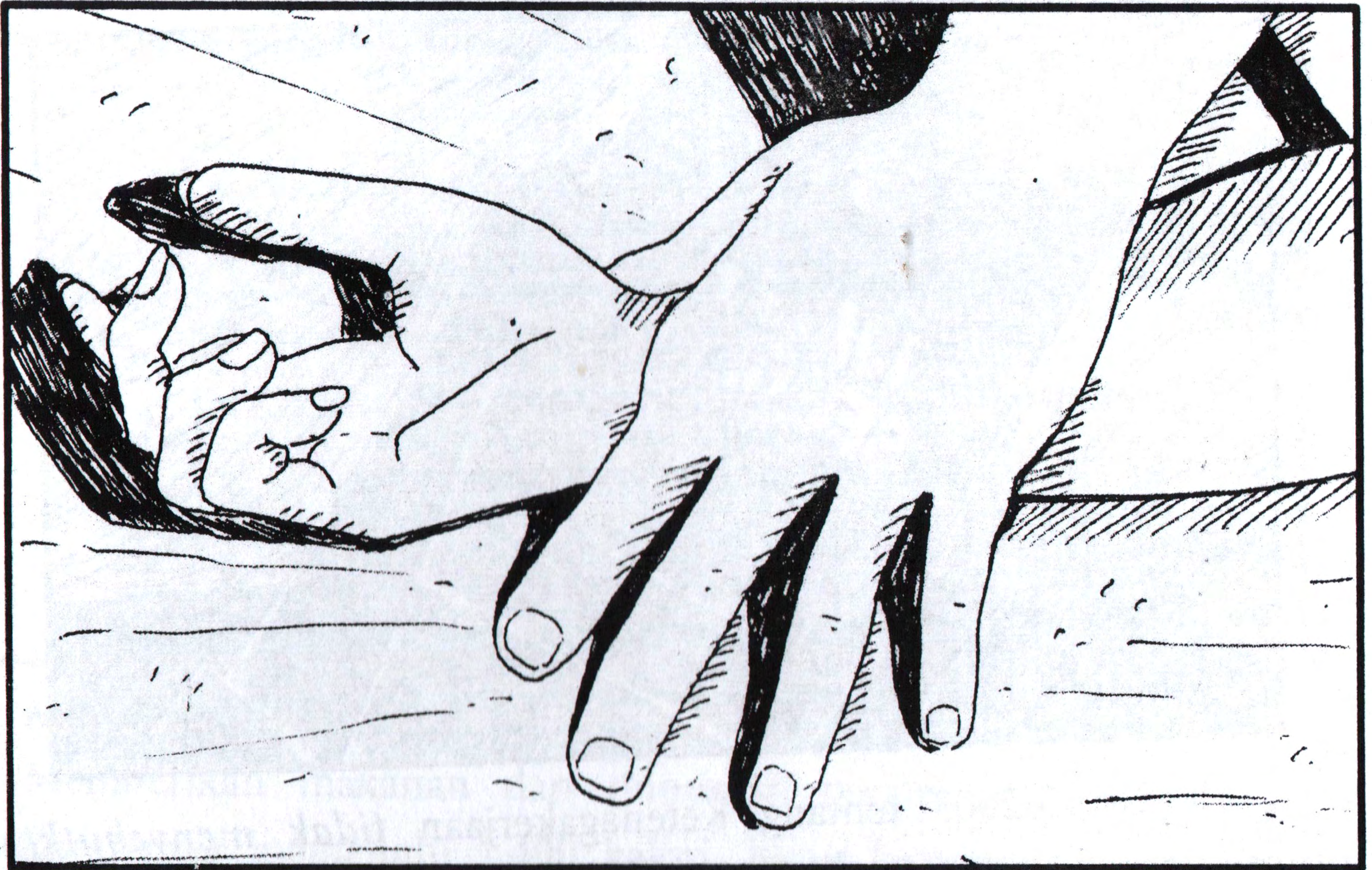
HAK BAGI PEKERJA PEREMPUAN PADA JAM KERJA MALAM 23.00-07.00:

1. **Mendapatkan makanan dan minuman bergizi.**
   Memberikan makanan dan minuman bergizi harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori, harus bervariasi, bersih dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.
2. **Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.**
   Pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan perempuan selama di tempat kerja dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi yang layak dengan penerangan yang memadai, serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki.
3. **Menyediakan antar jemput.**
   Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan pada jam kerja malam. Lokasi tempat penjemputan harus mudah dijangkau dan aman bagi pekerja perempuan.

Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00

PENAHANAN IJAZAH

UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan *tidak menyebutkan aturan apapun yang membolehkan perusahaan menahan surat-surat berharga milik karyawan, termasuk ijazah.* Sekalipun demikian, dalam beberapa kasus tindakan itu diperbolehkan karena adanya kesepakatan antar kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian dituangkan dalam perjanjian kerja yang mengikat pekerja dengan perusahaan dalam hubungan kerja, baik secara lisan maupun tertulis. Artinya, penahanan ijazah oleh perusahaan diperbolehkan selama ada kesepakatan antar pekerja dengan pemberi kerja dan masih terikat dalam hubungan kerja.

Jika terjadi penahanan ijazah, pekerja jadi pihak yang paling dirugikan. Pekerja kehilangan kesempatan memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan membayar penalti sebagai uang tebusan untuk mendapatkan ijazah kembali bilamana mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir. Karena itu, perhatikan dulu kontrak kerja sebelum menandatanganinya. Kontak @kolektifasalatiga perihal pendiskusiakn sabotase dan aksi langsung penahanan ijazah.

PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Hingga saat ini, masih ada kerancuan tentang perilaku apa yang disebut sebagai pelecehan seksual. Sekalipun demikian, berikut adalah lima kategori pelecehan seksual yang setidaknya perlu diketahui:

PERILAKU MENGGODA

Perilaku menggoda adalah perilaku seksual yang menyinggung, tidak pantas, dan tidak diinginkan oleh korban. Contohnya bos menggoda pekerja hingga membuatnya risih, memaksa pekerja untuk melakukan hal yang tidak disukainya, dan ajakan lain yang tidak pantas atau diinginkan seseorang.

PELANGGARAN SEKSUAL

Perilaku ini berupa pelanggaran seksual berat seperti, menyentuh, merasakan, atau meraih secara paksa, penyerangan seksual yang tidak pantas atau diinginkan oleh seseorang serta pemerkosaan dengan atau tanpa melakukan penetrasi.

PELECEHAN GENDER

Ini adalah perilaku dan pernyataan seksis yang menghina atau merendahkan seseorang karena jenis kelamin yang dimilikinya. Contohnya, komentar yang menghina atas hasil pekerja berkaitan dengan gender atau jenis kelaminnya.

PEMAKSAAN SEKSUAL

Ini adalah perilaku terkait seks yang disertai ancaman hukuman. Ini berarti, seseorang dipaksa melakukan perilaku yang tidak diinginkannya. Jika tidak, ia akan diberi ancaman hukuman tertentu. Bisa berupa pencabutan promosi kerja, evaluasi kerja yang negatif, ancaman terhadap keselamatan diri atau keluarga, hingga ancaman teror dan pembunuhan.

PENYUAPAN SEKSUAL

Perilaku ini berupa permintaan aktivitas seksual dengan janji imbalan yang dilakukan secara terang-terangan. Misalnya: seorang bos mengajak seorang pekerja perempuan melakukan hubungan intim dengan iming-iming uang atau kenaikan jabatan, asalkan ia tidak memberitahukannya kepada orang lain.

Setiap orang punya ukuran sendiri mengenai batas pelecehan seksual. *Karena itu, batasan mengenai apakah suatu hal adalah bentuk pelecehan juga tergantung pada rasa nyamanmu sendiri.*

Perempuan tidak boleh terus membiarkan selangkangan mereka terbuka tetapi membuat mulut mereka tertutup.

~ Emma Goldman ~

APA ITU SERIKAT PEKERJA?

Ketidakadilan bisa terjadi dalam berbagai macam bentuk dan kita sendiri yang juga mengerti bentuk ketidakadilan itu. Ketika menghadapi ketidakadilan, pekerja dapat diam atau memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Tetapi hal ini tidak mengubah apapun dan membiarkan permasalahan dan ketidakadilan tetap terjadi di tempat kerja bagi kawan-kawan pekerja yang tidak dapat mengundurkan diri karena banyak alasan.

Di dalam perbudakan upah modern ini, harapan pekerja terletak pada kekuatan jumlah. Seorang pekerja upahan yang sendirian sangatlah tidak berdaya. Jika seorang pekerja protes atas ketidakadilan yang menimpanya, ia akan dengan mudah dipecat atau disingkirkan. Satu-satunya cara untuk memenangkan perjuangan ini adalah dengan mengubah "perjuanganku" menjadi "perjuangan kita". Itulah mengapa kita perlu serikat pekerja. ***Serikat pekerja adalah perkumpulan yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan. Serikat pekerja dibentuk demi membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.***

HAK UNTUK BERSERIKAT

Serikat pekerja sering diberangus, karena itu penting untuk memperhatikan syarat pembentukan serikat sebagai berikut:

1. Dibentuk oleh minimal 10 orang karyawan di suatu perusahaan,
2. Tidak diperbolehkan adanya campur tangan dari perusahaan, pemerintah, atau partai politik,
3. Memiliki AD/ART, dan
4. Pemberitahuan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.

UU No.21/2000 tentang Serikat Pekerja

DILARANG MENGHALANGI PEMBENTUKAN SERIKAT:

Setiap pekerja berhak untuk berserikat dan siapapun dilarang menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja dengan pemutusan hubungan kerja, menurunkan jabatan, mutasi, penunggakan pembayaran upah, intimidasi dan kampanye anti-serikat.

Pasal 5 & 28 UU No.21/2000 tentang Serikat Pekerja

PRINSIP SERIKAT PEKERJA

OTONOMI

Serikat pekerja tidak dikuasai atau dikendalikan oleh negara, partai politik maupun perusahaan apapun. Ketika otonomi serikat pekerja ditundukkan, maka serikat pekerja hanya akan melayani kepentingan kelas penguasa dan bukan kepentingan pekerja sendiri. Dalam serikat yang dikontrol partai, perubahan yang lebih baik yang dijanjikan politikus hanya dapat dicapai jika mereka merebut kekuasaan dan kemudian melaksanakannya.

MANDIRI

Serikat pekerja mesti memiliki kemampuan untuk pengembangan organisasi berdasarkan kapasitas & komitmen pekerja. Ia mesti mampu dalam keadaan yang dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada pendanaan partai politik atau pengusaha yang dapat menyetir arah gerakan serikat pekerja. Jika pengorganisiran pekerja meluas, maka kita dapat menyaksikan bahwa kekuatan pekerja ada di tangan pekerja sendiri.

DEMOKRATIS

Seluruh anggota serikat pekerja punya kesempatan dan hak yang sama dalam pengambilan keputusan dengan penerapan musyawarah untuk mufakat, terlepas dari latar belakang keahlian, gender, seks, suku, bangsa dan agama.

NON-HIERARKIS

Serikat pekerja membutuhkan administrasi yang bijaksana untuk urusan-urusan pekerja. Serikat perlu meminimalisir terbentuknya birokrasi serta otoritas serikat, serta delegasi yang dapat direcall untuk pertemuan pada skala yang terlalu luas. Birokrasi serikat yang terlalu kuat biasanya mudah dikuasai dan dimanfaatkan bos dan malah mengkhianati pekerja sendiri. Pada Mei 1968 di Paris misalnya, pimpinan serikat CGT sepakat dengan kenaikan upah dan sejumlah perjanjian lain dengan pemerintah, sementara anggota serikat sebenarnya tidak setuju dengan perjanjian tersebut dan menuntut hal yang lebih besar dari sekedar upah. Dengan menghapus birokrat, pekerja dapat mewakili suara dari mereka sendiri.

SOLIDARITAS

Serikat perlu menumbuhkan kesatuan antar gerakan pekerja dari berbagai bidang dan keterampilan. Di dalam persatuanlah terletak kekuatan pekerja, tetapi persatuan itu sekarang belum ada. Kekalahan pekerja di satu tempat seringkali disebabkan karena pekerja belum teorganisir dan belum sampai pada pemahaman bahwa solidaritas dibutuhkan. Padahal, kapitalisme telah terjalin dari satu tempat ke tempat yang lain, dan pekerja yang mengalami penindasan di tempat-tempat tersebut, perlu menjalin solidaritas dengan pekerja di tempat lain. Misal, ketika pemogokan buruh tambang di AS berlangsung, perusahaan dan pemerintah mengerahkan tentara untuk memadamkan pemogokan. Pekerja kereta yang bersolidaritas menolak mengangkut tentara dan menyabotase kereta sehingga tentara gagal memadamkan pemogokan pekerja tambang.

AKSI LANGSUNG

Serikat pekerja anarkis memiliki penekanan terhadap aksi langsung, yaitu seluruh tindakan yang merupakan jerih upaya pekerja sendiri, melalui kekuatan ekonominya dalam jasa dan produksi, dengan pengetahuan dan kecerdasannya atas bidangnya sendiri, bukan melalui para politikus atau pimpinan serikat belaka. Aksi langsung untuk hasil yang langsung.

SENJATA PERJUANGAN PEKERJA

Aksi politik tidak dapat dilakukan,
bahkan tidak akan terpikirkan,
hingga pikiran yang terlelap pertama-tama
dibangkitkan oleh aksi protes yang langsung
terhadap kondisi yang ada.
~ Voltairine de Cleyre ~

PEMOGOKAN

Pemogokan adalah peristiwa di mana sejumlah besar pekerja perusahaan berhenti bekerja untuk sementara sebagai bentuk protes. Pemogokan juga dapat dilakukan dengan menduduki pabrik/perusahaan sambil tetap berproduksi. Bedanya, produk yang dihasilkan bukan untuk meraup keuntungan namun untuk memenuhi kebutuhan para pekerja dan rakyat banyak. Kaum pengangguran dapat membantu pemogokan dengan membuat barikade yang menjaga agar pemogokan tidak dibubarkan. Mogok kerja dapat mengakibatkan kerugian yang besar terutama jika dilakukan oleh pekerja dalam industri yang berpengaruh besar pada masyarakat, seperti perdagangan atau pelayanan publik.

SABOTASE

Sabotase adalah setiap tindakan penuh kesadaran dan kesengajaan dari satu atau lebih pekerja yang bertujuan untuk memperlambat dan mengurangi hasil produksi dalam ranah industri, atau untuk membatasi perdagangan dan mengurangi laba dalam ranah komersil. Sabotase juga dapat dilakukan dengan melumpuhkan mesin produksi selama pemogokan. Perlu diingat bahwa sabotase di sini BUKAN berarti menghancurkan atau merusak mesin produksi, namun hanya melumpuhkan mesin produksi untuk sementara waktu dengan cara

membuat kondisinya tidak dapat berjalan mulus, agar mesin tersebut tidak bisa dipakai oleh para pekerja oportunis (pekerja yang tidak ikut pemogokan). Dengan demikian, aktivitas kerja benar-benar dapat berhenti secara keseluruhan selama berlangsungnya pemogokan dan hal ini dapat menekan para bos untuk memenuhi tuntutan pekerja.

Sabotase dapat menyerupai berbagai macam bentuk. Mulai dari membuat mesin macet atau mati, mempercepat jam kantor untuk pulang cepat, dan banyak lagi yang mungkin sudah kalian lakukan sehari-hari di tempat kerja.

BOIKOT

Boikot adalah tindakan untuk tidak menggunakan, membeli, atau berurusan dengan seseorang atau suatu perusahaan sebagai wujud protes. Boikot bisa dilakukan untuk menekan bos agar memenuhi tuntutan perjuangan pekerja dengan mengancam untuk tidak membeli produk-produk yang telah dihasilkan oleh pekerja yang telah bekerja keras tetapi tetap termiskinkan oleh kapitalisme.

Boikot bisa dilakukan berbarengan dengan mogok kerja dan sabotase pekerja, sehingga perusahaan atau kapitalis merasa ketakutan bahwa keuntungan yang mereka dapatkan akan berkurang. Mereka yang bersolidaritas dengan perjuangan pekerja bisa mengkampanyekan boikot barang atau jasa dari pabrik atau perusahaan bersangkutan agar para bos memenuhi tuntutan pekerja yang mogok.

Mogoklah bukan demi beberapa sen lebih
banyak dalam satu jam, karena biaya hidup
akan dinaikkan lebih cepat lagi,
tetapi mogoklah untuk semua yang telah
Anda hasilkan, jangan mudah puas.

~ Lucy Parsons ~

PEKERJA RUMAH TANGGA LAWAN KETIDAKADILAN MAJIKAN!

SWAKELOLA

Swakelola pekerja sudah dapat ditebak dari istilahnya: para pekerja mengontrol tempat kerja mereka sendiri, tidak bertanggung jawab kepada siapa pun kecuali diri mereka sendiri, dan juga kepada sesama pekerja yang bekerja bersama-sama di sebuah tempat kerja. Semua orang yang terlibat dalam pembuatan keputusan di tempat kerja punya posisi yang setara: satu orang, satu hak suara. Ini tidak berarti bahwa setiap keputusan dibuat secara kolektif. Jika ada hal yang hanya berdampak pada satu orang pekerja, maka pekerja tersebut dapat membuat keputusannya sendiri. Namun, kapan pun sebuah keputusan berdampak pada lebih dari satu pekerja, maka semua pekerja yang terdampak punya hak suara yang sama dalam pengambilan keputusan tersebut.

Jika alat produksi berada di tangan pekerja, maka pekerja dapat menentukan apa yang terbaik bagi mereka sendiri dan masyarakat yang lebih luas secara langsung. Rebut alat produksi! Kolektivisasi!

REKOMENDASI BUKU & FILM

Jika kamu mengalami kesulitan untuk memahami makna dan tujuan dari gerakan pekerja, kami merekomendasikan buku dan film berikut sebagai bahan diskusi:

FILM

Living The Utopia (1997)
Genre: Dokumenter
Durasi: 95 menit
Sutradara: Juan Gamero
Dokumenter tentang keberhasilan revolusi pekerja dan petani di Spanyol. Bisa ditonton di kanal Youtube: Kolektif Anarkis.

Love & Revolution (2018)
Genre: Dokumenter
Durasi: 84 menit
Produser: Yannis Youlountas
Krisis ekonomi di Yunani membuat gerakan anarkis semakin besar dalam membangun solidaritas terhadap sesama kelas tertindas. Bisa ditonton di kanal Youtube: Kolektif Anarkis.

The Take (2004)
Genre: Dokumenter
Durasi: 87 menit
Sutradara: Naomi Klein
Dokumenter tentang pengambilalihan pabrik yang terbengkalai di Argentina pada masa krisis. Kolektivisasi dilakukan dan di beberapa pabrik, peran bos bahkan dihilangkan. Bisa ditonton di kanal Youtube: Kolektif Anarkis.

BUKU

Anarko-Sindikalisme: Filsafat Radikal Kaum Pekerja
oleh Rudolf Rocker (2017)
Penerbit Parabel
Instagram: @baudelairebuku
Buku yang komprehensif dalam bahasa yang mudah dipahami tentang gerakan pekerja anarko-sindikalisme.

Mengenang Spanyol: Revolusi Anarkis dan Sindikalis Spanyol 1936
oleh Murray Bookchin (2019)
Penerbit Pustaka Catut
Instagram: @pustakacatut
Buku sejarah tentang gerakan anarkis dan pekerja di Spanyol pada 1936.

Sabotase & Aksi Langsung: Kumpulan Tulisan Klasik Sindikalisme
oleh berbagai penulis (2016)
Penerbit Daun Malam
Instagram: @daunmalam
Kumpulan tulisan tentang metode perjuangan pekerja. Memberikan contoh yang beragam dan sangat mudah dipahami.

PUSAT PENGADUAN PEKERJA

Jika kalian mengalami masalah di tempat kerja dan ingin berdiskusi atau terlibat dalam gerakan pekerja, hubungi organisasi-organisasi berikut:

Kolektifa
Organisasi perjuangan yang berjuang di banyak sektor.
Instagram: @kolektifa
Surel: kolektifantifasis@gmail.com

Trimurti.id
Media nirlaba kabar perburuhan.
Jl. Batik Halus No.19, Bandung
Surel: redaksi@trimurti.id

Anti Feminist Feminist Club (AFFC)
Publikasi anarkis-feminis, perhatian pada kelas pekerja perempuan.
Instagram: @aff.club
Surel: antifeminist@gmail.com
Website: antifeminist.noblogs.org

Angin Malam
Organisasi feminis, merintis kolektif pekerja perempuan kota di Bandung.
Instagram: @anginmalam.co
Kontak: Meha (0857-9893-7995)

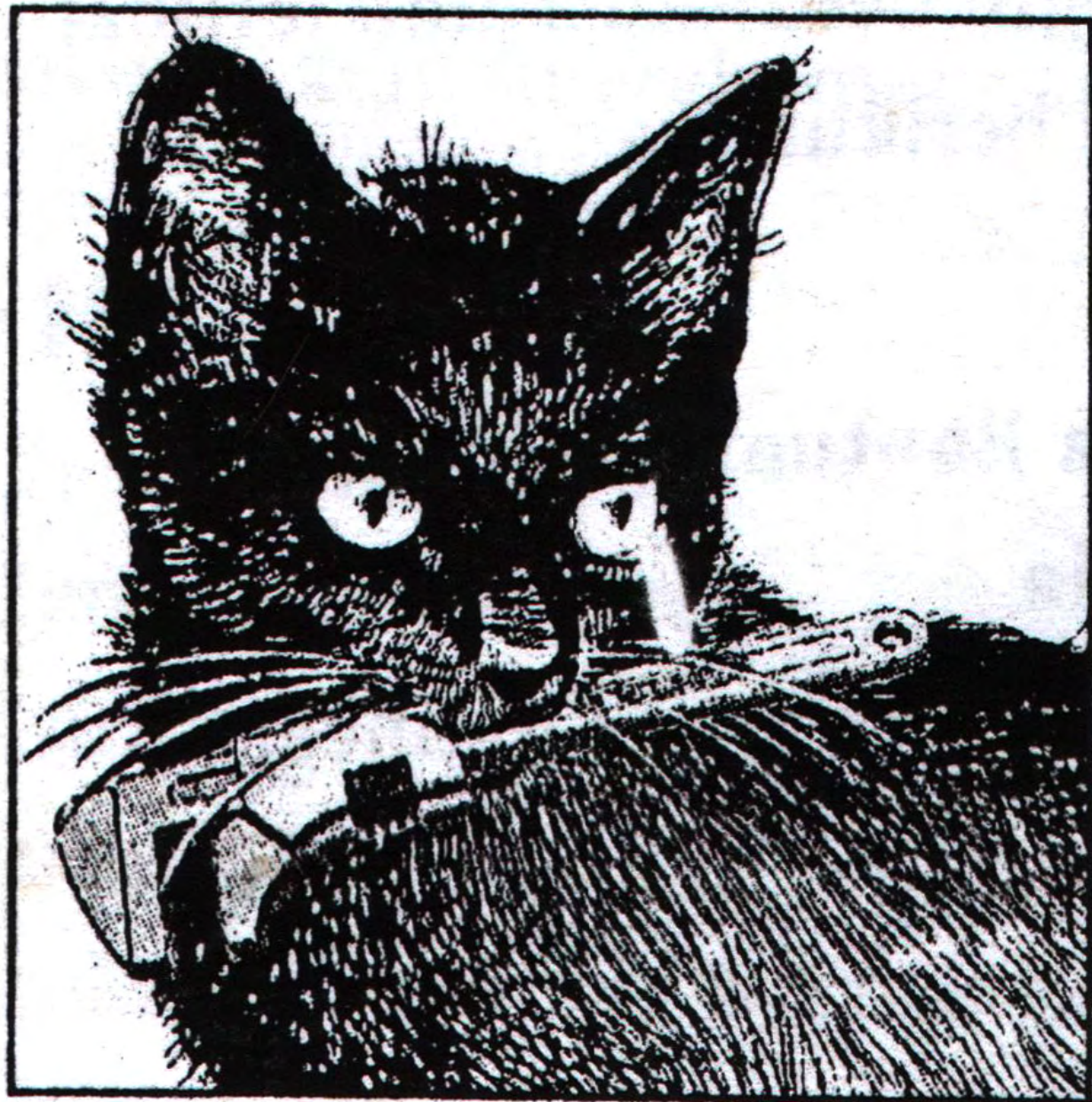
Komite Solidaritas Perjuangan Buruh (KSPB)
Jl. Batik Halus No.19 Bandung
Kontak: Falus (0856-0301-1255)

Lembaga Bantuan Hukum Indonesia
Alamat: Jl. Pangeran Diponegoro No.74, RT.9/RW.2, Pegangsaan, Menteng, Jakarta Pusat 10320
Telepon: (021) 3145518

Persaudaraan Pekerja Anarko-Sindikalis (PPAS)
Serikat pekerja anarko-sindikalis berbasis di Jakarta.
Twitter: @JktPpas

Konfederasi Serikat Nasional (KSN)
Jl. Mampang Prapatan IV No.80 RT.06/RW.02, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan, 12790
Instagram: @jurnalserikatnasional
Telepon: Supinah (0822-1680-9641)

Trade Union Right Center (TURC)
Pusat studi dan advokasi perburuhan.
Jl. Mesjid II, No.28, Pejompongan, Bendungan Hilir, Jakarta Pusat
+62-21-5744655
Surel: info@turc.or.id
Instagram: @turc_id

KOLEKTIFA SALATIGA

ANTI-OTORITARIAN / NON-HIERARKIS
KONSENSUS / AKSI LANGSUNG

Website: kolektifasalatiga.noblogs.org
Surel: kolektifasalatiga@gmail.com
Instagram: @kolektifasalatiga

Jika mendapatkan format .pdf, kami menyarankan agar kalian mencetaknya dari PC ke mesin fotokopi dalam format booklet agar lebih ringan, murah dan tidak boros kertas (lebih baik cetak gratis di mesin kantor). Caranya adalah sebagai berikut:

1. Cari tombol **print**,
2. Ganti di bagian Page Sizing & Handling menjadi **Booklet**,
3. Ganti Booklet subset menjadi **Both sides**, lalu klik **Print**.

Hubungi kontak pengorganisir dan penyebar terdekat booklet ini di bawah:

TULISKAN KONTAK KALIAN DI SINI.
ISI MANUAL LALU GANDAKAN.
TEMPEL DENGAN STIKER BERISI KONTAK.
ATAU HUBUNGAN KOLEKTIFA SALATIGA UNTUK MENDAPATKAN FORMAT WORD ATAU FORMAT PDF DENGAN KONTAK KALIAN.